

Plan de igualdad

Dextromedica



dextro[®]

Índice

1. Principios del Plan de Igualdad.....	3
2. Objetivos del Plan de Igualdad.....	5
3. Ambito de aplicación.....	6
4. Principales conclusiones del diagnóstico.....	7
5. Acciones.....	8
5.1. Área de comunicación	
5.2. Área de promoción profesional	
5.3. Área de retribuciones	
5.4. Área de lenguaje y comunicación no sexista	
5.5. Area de lucha contra la violenciade género	
6. Medios y recursos.....	14
7. Seguimiento y evaluación.....	15
7.1. Evaluacióndel plan	
8. Procedimiento de revisión y modificación del plan.....	19
9. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.....	20
10. Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación.....	22
11. Aprobación y firma.....	22
12. Glosario.....	23
13. Calendario de actuaciones.....	26

1. Principios del Plan de Igualdad

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3): Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5). El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6). La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6): La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

1. Principios del Plan de Igualdad

Acoso sexual(Art. 7b). Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de género (Art.7). Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones positivas (Art. 11): Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Igualdad de trato y de oportunidades (Arts. 42, 43 y 44). Objetivos prioritarios para las mujeres son aumentar la participación en el mercado laboral, permanecer en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización
- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso de prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías
- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo
- Formar en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla
- Disminuir la infrarrepresentación femenina

Por otro lado, el objetivo operativo del Plan de Igualdad de DEXTROMEDICA S.L. es ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas de trabajo que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de resultados.

3. Ámbito de aplicación

3.1.ÁMBITO PERSONAL:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

3.2.ÁMBITO TERRITORIAL:

El presente Plan resulta aplicable en la empresa DEXTROMEDICA S.L. en el centro de trabajo situado en Avenida Pio XII, nº 1 bajo, 46009 Valencia(Valencia).

3.3.ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

Se mantiene el Comité creado en 2020 para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad .

4. Principales conclusiones del diagnóstico

- El 57% de las personas que prestan su trabajo en DEXTROMEDICA S.L. son hombres, frente a un 43% que representan las mujeres.
- No existe oportunidad de promoción ni de hombres ni de mujeres en los distintos departamentos de DEXTROMEDICA S.L.
- La mayoría del personal que presta sus servicios en DEXTROMEDICA S.L., está ubicada en el área de operaciones de compras y ventas, dato que indica su peso en el conjunto del negocio.
- En cuanto a las incorporaciones en los últimos años por niveles de responsabilidad, cabe destacar la incorporación de cargos de responsabilidad, de los cuales 3 son hombres y 2 mujeres.
- El ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo desde el punto de vista social y cultural “cuestión de mujeres”, por ello todos los esfuerzos han de orientarse ahora a implicar a los varones para que asuman la parte proporcional que les corresponde en los cuidados. En este sentido es preferible el uso del término “corresponsabilidad”.
- Se destaca que formación que se ha impartido en el último año, ha ido destinada en mayoría hacia mujeres. Dentro del organigrama, por peso, el departamento que más formación en materia de igualdad ha recibido ha sido Producción, seguido de Administración y el Consejo Administrador de DEXTROMEDICA S.L.
- Como dato positivo, cabe destacar que la mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido, con lo cual podemos decir que es una empresa que proporciona estabilidad.
- En lo concerniente a conciliación y corresponsabilidad, DEXTROMEDICA S.L., cuenta con flexibilidad horaria y reducción de jornada por motivos de atención de menores a cargo o familiares dependientes.
- Por último, destacar que la gran mayoría de los trabajadores/es estaban informados de que el Plan de Igualdad se estaba implementando en DEXTROMEDICA S.L., lo que indica que la comunicación en la empresa es horizontal.

5. Acciones

5.1. Area de comunicación

1. *Medida:* Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Objetivo: Impulsar la cultura de igualdad en la empresa y mejorar la imagen corporativa

Acciones: Redacción del texto y subida del mismo a la web

Indicadores de seguimiento y evaluación: Comprobación mediante consulta de actualización de los contenidos de la pagina web

Calendarización: Segundo semestre del año 2023

Departamento responsable: Departamento de Administración

2. *Medida:* Difundir y publicar el Plan de Igualdad actualizado de Dextromedica S.L.

Objetivo: Difundir la implantación del Plan de Igualdad y mejorar la imagen social corporativa

Acciones: Habilitar un espacio en la web de la empresa, y modificar el Plan de Igualdad anterior entre sus empleados y empleadas y en la web

Indicadores de seguimiento y evaluación: Comprobación mediante consulta de actualización de los contenidos de la página web y acta de difusión del Plan de Igualdad

Calendarización: Primer semestre del año 2023

Departamento responsable: Departamento de Administración

5. Acciones

5.1. Area de comunicación

3. Medida: Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Objetivo: Poder recibir sugerencias en materia de igualdad por parte de los trabajadores

Acciones: Crear un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Buzón de sugerencias implantado (si/no) Metodología definida (signo)

N.º de sugerencias 7 opiniones atendidas y solucionadas

N.º de sugerencias 7 opiniones recibidas al año

Calendarización: Segundo trimestre del año 2023

Departamento responsable: Departamento de Administración

5. Acciones

5.2. Área de promoción profesional

4. Medida: Aumentar el conocimiento de la plantilla en cuanto a las promociones internas que se realizan en la empresa

Objetivo: Realizar y difundir el documento de promociones internas.

Acciones: Difusión a la plantilla del documento, Indicadores de seguimiento y evaluación y Registro de las promociones

Calendarización: A lo largo de todo el Plan.

Departamento responsable: Departamento de Recursos Humanos/Administración.

5.3. Area de retribuciones

5. Medida: Establecimiento de criterios objetivos para la aplicación de mejoras salariales.

Objetivo: Dotar de mayor transparencia y facilitar la igualdad de oportunidades.

Acciones: Búsqueda buenas prácticas llevadas a cabo con otras empresas en materia de política retributiva y equidad de género.

Redacción de un documento a partir de estudio de las fórmulas llevadas a cabo en otras empresas donde se recojan los criterios. Firma por parte de la dirección de la empresa.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Número y tipo de gestiones realizadas para conseguir buenas prácticas.

Copia del documento de criterios elaborado. Informe anual por parte del Departamento de personal de los casos de mejoras salarial llevados producidos, desagregados por sexo.

Calendarización: Segundo semestre del año 2023.

Departamento responsable: Departamento de Administración.

5. Acciones

5.4. Área de lenguaje y comunicación no sexista

7. Medida: Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos.

Objetivos: Impulsar la cultura de la igualdad en la empresa. Mejorar la imagen corporativa.

Acciones: Detección de términos no inclusivos y corrección de los mismos.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Comprobación mediante consulta de los cambios introducidos en la web.

Calendarización: Primer semestre del año 2023

Departamento responsable: Departamento de Administración.

5.5. Área de lucha contra la violencia de género

8. Medida: Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización.

Objetivo: Apoyar la lucha contra la violencia de género.

Acciones: Solicitar a la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Diversidad de Valencia, folletos y carteles.

Colocarlos en el tablón de anuncios.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Comprobación del tablón de anuncios.

Calendarización: Segundo semestre del año 2023

Departamento responsable: Departamento de RR.HH.

5. Acciones

5.5. Area de lucha contra la violencia de género

9. *Medida:* Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género.

Objetivo: Formar al Departamento de RRHH en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.

Acciones: Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de mujeres y hombres que participan en la acción formativa.

Calendarización: A lo largo de todo el Plan.

Departamento responsable: Departamento de Administración.

10. *Medida:* Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género.

Objetivo: Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.

Acciones: Colocarlos en el tablón de anuncios

Indicadores de seguimiento y evaluación: Comprobación en el tablón de anuncios.

Calendarización: A lo largo de todo el Plan.

Departamento responsable: Departamento de administración.

11. *Medida:* Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo: En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc

Acciones: Cambio de puesto, flexibilidad horaria.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º permisos atendidos N.º solicitudes

Calendarización: A lo largo de todo el Plan.

Departamento responsable: Departamento de RR.HH.

5. Acciones

5.5. Área de lucha contra la violencia de género

12. Medida: No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género

Objetivo: En el caso de darse la situación, no computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Acciones: Indicadores de seguimiento y evaluación, N.º de ausencias o faltas causadas por la violencia de género

Calanderización: A lo largo de todo el Plan.

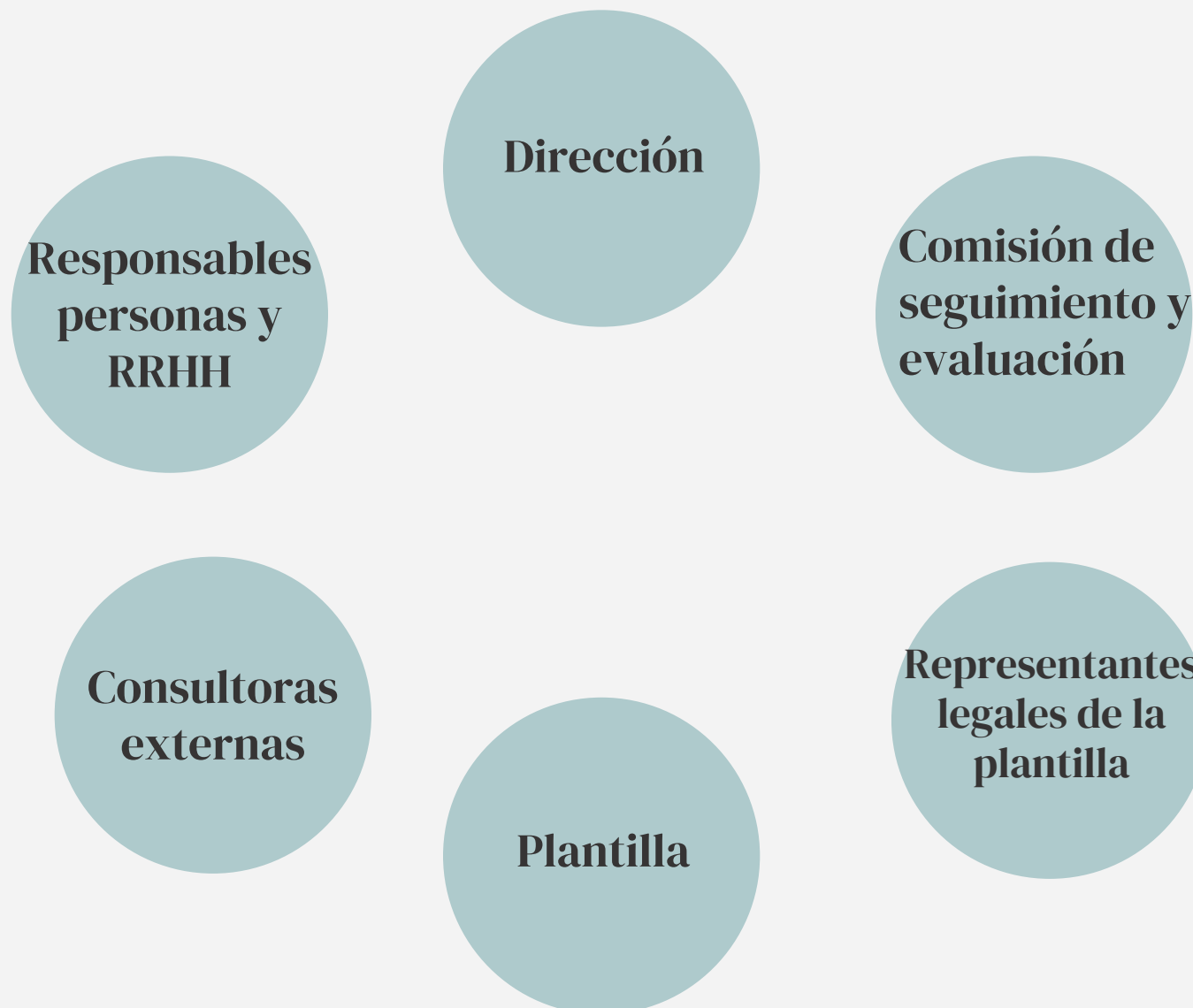
Departamento responsable: Departamento de RR.HH.

6. Medios y recursos

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



7. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad más allá de su impulso inicial.

Para ello la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de DEXTROMEDICA S.L., ha considerado adecuado mantener la Comisión Paritaria de Seguimiento de Plan de Igualdad ("Comisión de igualdad"), órgano continuador y encargado del Plan de Igualdad, con las atribuciones de control, seguimiento y desarrollo posterior del propio Plan de Igualdad para hacerlo un ente dinámico y adaptable.

Objetivos

Los objetivos de la Comisión de igualdad son los siguientes:

- I. Informe anual de la evolución de DEXTROMEDICA S.L. en materia de igualdad, así como del grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, y propuesta de nuevas medidas a incluir en el mismo.
- II. Propuesta de medidas correctoras de situaciones que, en materia de igualdad, puedan surgir durante la vida del Plan de igualdad.
- III. Adaptación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad si se observan ineficaces a sus fines.
- IV. Interpretación de Plan de igualdad y resolución de conflictos derivados de su aplicación efectiva.

Composición

La Comisión de Igualdad mantendrá la misma composición que la Comisión Negociadora, en tanto no se vea modificada por el propio pleno de la misma o por sustitución fijada por las organizaciones a que pertenecen sus miembros.

Funcionamiento

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada 6 meses y se levantará acta reunión y realizando un informe de seguimiento anual.

7. Seguimiento y evaluación

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Las fechas de estas reuniones ordinarias se fijarán en la reunión inmediatamente anterior. Asimismo, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar en cualquier momento reuniones extraordinarias.

7.1. Evaluación del Plan

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- I. Evaluación de resultados
- II. Evaluación de procesos
- III. Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y se realizará:

- I. Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- II. Una evaluación final (al finalizarla vigencia del plan).

7. Seguimiento y evaluación

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- I. Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
 - II. Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
 - III. Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

7. Seguimiento y evaluación

1º *Recogida y análisis de información.* Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º *Informe de Evaluación.* Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos y resultados.

3º *Plan de mejora.* Permite:

Detectar las necesidades y causas que las generan.

○ Definir las acciones de mejora a aplicar.

○ Establecer prioridades de acción y su calendarización.

○ Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

○ Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º *Difusión y comunicación.* Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión de la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

8. Procedimiento de revisión y modificación del plan

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprobada	Descripción
2	30-11-2022,	Comisión negociadora	Grupo solisyon	Dirección negociadora	Actualización del Plan de Igualdad

9. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta de forma paritaria, por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por parte de la empresa.

Comisión de seguimiento

Julia Pérez_ Departamento financiero

Ana G. Bellido_ Secretaria de Dirección

Vicenta Bosch_ RLT

Amador Ortega_RLT

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

9. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de igualdad

• Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final. Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

9. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

10. Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación

11. Aprobación y firma

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jomadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación efectiva en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

• Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

• Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

1 CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2023	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2024	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2026	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC

II. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 30 de Noviembre de 2022.

12. Glosario

Acción Positiva

La Ley Orgánica de Igualdad, en el Título 1, artículo 11. Acciones Positivas. Dice: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar “las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos”.

Doble Jornada o doble presencia.

La mujer se ha incorporado en los últimos años al mundo laboral de forma masiva, pero el hombre no ha asumido en la misma medida el trabajo doméstico. Esta situación hace que la mujer trabajadora tenga que compatibilizar y simultanear el trabajo doméstico-familiar (no remunerado) con el trabajo fuera de casa (remunerado). La conocida como “doble jornada”.

La “doble jornada” implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la “doble presencia”, esto es, durante su jornada laboral, la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

12. Glosario

Brecha salarial de género

Que las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la discriminación por género existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: Brecha Salarial de Género. Así, por ejemplo, la Comisión Europea la define como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea por medio de una Declaración llevada a cabo el 21 de octubre de 2017, señalaba que las mujeres europeas trabajaron ese mismo año el 2017 un total de 54 días gratis.

En Europa la diferencia salarial entre mujeres y hombres siguen manteniéndose y en España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Lenguaje no sexista

Lo que no se nombra no existe. Esto, trasladado al género, implica que, el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización.

De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

12. Glosario

Feminización de la pobreza

Tanto en países desarrollados como no desarrollados, o en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Y ello se debe a que, según un estudio de ONU Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, a partir de datos recolectados por estadísticas nacionales, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres, es decir, más del 50%.

12. Calendario de actuaciones

ACCIONES PREVISTAS	PERIODOS				A LO LARGO DE TODO EL PLAN
	AÑO 2023		AÑO 2024		
	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	
Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres		X			
Difundir y publicar el Plan de Igualdad actualizado de Dextromedica S.L.	X				
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento		X			
Aumentar el conocimiento de la plantilla en cuanto a las promociones internas que se realizan en la empresa					X
Establecimientos de criterios objetivos para la aplicación de mejoras salariales		X			
Garantizar el principio de igualdad retributiva		X			
Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos	X				
Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización		X			
Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de RRHH en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género					X
Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género					X
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género					X
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género					X